

女子学生に対するキャリア開発支援の試み（１）

— クラスター分析による職業意識の分類 —

Assessing the Structure of Career Attitudes among Female Students

宗 方 比佐子

Hisako MUNEKATA

要約

本研究は、金城学院大学の学生が学内ウェブを利用して実施した４種類の職業意識尺度の結果から女子学生の職業意識を明らかにし、有効なキャリア開発支援の方略を探ろうとするものである。745名のデータにクラスター分析を施し、６つのクラスターを抽出した。各クラスターは、①マスコミ・デザインクラスター、②福祉・教育クラスター、③受身的事務職クラスター、④消極的拡散クラスター、⑤個性追求クラスター、⑥積極的模索クラスター、と命名された。各クラスターに所属する人数を学科・専攻ごとに比較したところ、現代子ども学科と福祉学科では「福祉・教育クラスター」に属する学生が６割を占めたほかは、多くの学科で多様なクラスターに分布がみられた。クラスターごとに適切な支援方略のあり方について討論し、「消極的拡散クラスター」と「積極的模索クラスター」に対する支援の緊急性を指摘した。

I 問題と目的

「フリーター」、「新卒無業」、「ニート」の増加が指摘される今日、若者にとって教育の場から職業の場への移行は困難な課題である

という認識が一般的なものとなった（日本労働研究機構，2000，2001）。この現象は高校中退者や高校卒業者といった比較的低学歴の若者の問題として議論されがちであるが、大学生にとっても卒業後の進路問題は深刻なものとなっている。

大学卒業後の進路を1992年と2002年で比べると、1992年の就職者数は約35万人（その年の卒業生数全体の約80％）であったのが2002年には約31万人（同じく約57％）に減少している。一方、大学を卒業しても就職も進学もしない「新卒無業」は、1992年の約3万人（6％）から2002年の約12万人（22％）へと大幅に増加している。今や4人に1人の大卒者が就職も進学もせず、卒業後の進路が決まらないという事実が指摘されている。大久保（2003）によれば、新卒無業者が生まれる過程として、次の4つの段階がある。第一の段階は「高校から大学への接続」であり、進学を高校から大学へ変更したが、大学になじまず学生生活から遠ざかる。第二段階は「就職活動が始まる頃」であり、キャリアデザインが描けず、就職活動を始めない。第三段階は「就職活動でのリタイア」であり、1,2社受けて不採用であきらめる。第四段階は「就職

活動の中盤」であり、周囲の内定獲得をみて取り残される。大学のレベルや専攻、性別によってもどの段階の学生が多いのかは異なると推測されるが、それぞれの段階で学生生活や就職活動から脱落する学生たちへの対応策には個別の工夫が必要である。

新卒無業者の増加と同時に問題視されているのがフリーターの増加である。国民生活白書の定義によれば、「フリーターとは、学生と主婦を除く15歳から34歳の若者のうち、パート、アルバイト、派遣などで働く人たちと、働く意思のある無職の人たち」を指し、1982年には50万人であったのが、1992年には101万人、2002年には193万人と推計されている。若年者キャリア支援研究会報告書（厚生労働省2003）は、フリーターや無業者を①目標既設定型（一定の目標を持ちながらも、フリーターとなっている者）、②職業探索型（自分の適職が何であるかを探索ないし不安に思い、フリーターとなっている者）、③組織不信等モラトリウム型（企業や組織に対する不信感を持つか、性に合わないと感じる等により、当面フリーターを続けたいと思っている者）、④能力不足型（能力の不足により、フリーターや無業者になっている者）、⑤意欲欠如型（働く意欲の欠如によりフリーターや無業者になっている者）という5つのタイプに分けている。フリーターの増加について玄田（2001, 2004）は、わが国の社会・経済システムに主要な原因があると指適する。小杉（2004）はフリーターや無業が増加した背景について、労働力需要側の要因と供給側の要因の両面から論じている。需要側の要因としては、新卒者に対する労働力需要の減少と非正社員型雇用の拡大をあげ、これらは長引く経済不況が産業界の必要とする労働の質を変化させたからだと分析する。供給側の要因としては、若者自身がフリーターや無業を選ぶ

傾向もあることから、若者の意識・行動の変化を指摘している。そしてフリーターを選ぶ高校生の特徴を、「やりたいこと」にこだわる自己実現の価値観と、「自由で気楽で気軽に収入を得たいから」という意識とした。

三和総合研究所（2000）の調査によれば、就職できない学生の理由として選択率が高かったのは、「自分に向く仕事が見つからないため」（67.2%）、「社会人として必要な基礎的な訓練ができていないため」（63.5%）、「基礎的な学力が不足しているため」（51.6%）の順であった。また、就職意欲のない学生の理由として選択率が高かったのは、「働かなくても生活していけるため」（67%）、「自分に向く仕事が見つからないため」（66.7%）、「甘やかされているため」（59.5%）の順であった。この調査結果からは、就職できない・就職しない学生たちの人格上の未成熟さが浮き彫りにされる。職業意識の発達を促進するためには、早期からのキャリア教育の必要性が指摘されているが、わが国の教育システムにおいては実質的で意味のある職業教育ないし進路指導は非常に立ち遅れているのが現状である。小学校はもとより、中学や高校でさえ職業意識の発達を刺激するような教育的働きかけは極めて乏しい。したがって大学入学時に将来の職業人としてのイメージを明確にもっている者は男女ともにそれほど多くはなく、とくに職業と直結していない専攻領域で学ぶ女子学生の職業興味は焦点化の程度が低いと指摘されてきた（若林・後藤・宗方, 1989）。また女子学生の職業成熟度は男子学生に比べて低く、職業未決定者の割合が高いことが調査研究により明らかにされているが（下山, 1986）、最近の調査データにおいてもこの傾向は示唆されている（神田・女子教育問題研究会, 2000）。

本研究の目的は、金城学院大学の学生を対

象として実施した職業意識尺度（CDS：キャリア開発サポート）のデータを分析することにより、学生の職業意識の特質を明らかにすると同時に、特質にそったキャリアサポートの方略を考察することにある。CDSには4種類の職業意識尺度（職業レディネス尺度、職業能力感尺度、ワークスタイル尺度、職業興味尺度）が含まれている。分析の具体的な方法として、4つの職業意識尺度の回答結果にクラスター分析を施し、職業意識が類似した集団を識別する。次に、クラスターに所属する人数を学科間で比較した。効果的なキャリア支援を実現するためには、対象者がどのような職業観、就職観をもっているのか、それは学科によってどのように異なるのか、学年進行とともに学生の職業意識は変化するか、といった観点から対象者の職業意識をきめこまやかに理解する必要がある。

II 方法

1. 分析の対象となったデータ

2004年4月から7月の間に学内ウェブにアクセスして4種類の職業意識尺度を実施した金城学院大学の学生1,124名のうち、4年生379名を除く745名のデータを分析対象とした。4年生のデータを除いた理由として、現在本

学が学部改組の移行期にあるため4年生の存在しない学部と4年生のみからなる学部が混在しており、4年生のデータを混入すると学科間比較が適切に行えないことがあげられる。分析対象となったデータの学科および学年による内訳は、表1に示したとおりである。芸術表現療法学科と臨床心理学専攻についてはデータ数が少なかった。学年は1、2年がそれぞれ300名前後であったのに比べて3年生が162名と少なかった。

2. データ収集の方法

データは、学生が本学のイントラネット上のKwebにアクセスして職業意識尺度を実施するたびにサーバーに保存された。同一学生が複数回実施した場合には最新データが上書きされるので、同一学生のデータは一種類のみである。サーバーからデータを取り出したのは2004年7月31日である。したがって、学生がKwebにアクセスした期間は2004年4月から7月となる。データには職業意識尺度140項目への回答以外に、学籍番号、学部・学科コード、実施年月日、管理年度が含まれる。

3. 本研究で使用した職業意識尺度の内容

本研究では職業意識尺度として、職業レディネス尺度、職業能力感尺度、ワークスタイル尺度、職業興味尺度の4種類を使用した。これらの尺度はいずれも、筆者が共同研究者とともに開発したオリジナルの尺度であり、それぞれの尺度を構成する下位尺度の説明と項目数は以下のとおりである。

(1) 職業レディネス尺度

職業レディネス尺度は、Crites (1965)、若林・後藤・鹿内 (1983) をもとに開発された。この尺度はキャリア選択の準備状態を明らかにする30項目を提示し、自分自身がどの程度あてはまるかを4段階で回答を求めるもの

表1 調査対象の学科および学年別人数

| 学 科 | 学 年 | | | 合計 |
|----------|-----|-----|-----|-----|
| | 1 | 2 | 3 | |
| 日本語日本文学科 | 2 | 17 | 23 | 42 |
| 英語英米文化学科 | 13 | 22 | 18 | 53 |
| 言語文化学科 | 30 | 30 | 9 | 69 |
| 生活環境情報学科 | 13 | 33 | 12 | 58 |
| 環境デザイン学科 | 19 | 29 | 18 | 66 |
| 食環境栄養学科 | 33 | 13 | 2 | 48 |
| 国際文化学科 | 41 | 22 | 10 | 73 |
| 情報文化学科 | 30 | 37 | 33 | 100 |
| 福祉社会学科 | 75 | 20 | 4 | 99 |
| 現代子ども学科 | 13 | 28 | 5 | 46 |
| 社会心理学専攻 | 18 | 23 | 22 | 63 |
| 臨床心理学専攻 | 10 | 0 | 5 | 15 |
| 芸術表現療法学科 | 6 | 6 | 1 | 13 |
| 合 計 | 303 | 280 | 162 | 745 |

である。30項目は、以下に示した5つの下位尺度から成り、下位尺度ごとに得点が算出された。

- ①職業選択への関心度（職業選択を重要なことと考え、真剣に取り組む程度を測る：6項目）
- ②選択範囲の限定性（自分のやりたい仕事・職業が、絞り込まれている程度を測る：6項目）
- ③選択の現実性（得点が高いほど、実際に就ける可能性のある職業を選んでいる程度を測る：6項目）
- ④選択の主体性（周囲からの勧めではなく、自分で主体的に職業を選んでいる程度を測る：6項目）
- ⑤自己知識の客観性（客観的な自己評価に基づく職業選択ができている程度を測る：6項目）

(2) 職業能力感尺度

職業能力感尺度は、仕事を進める上で必要な作業や活動を表す20項目を提示し、将来それらの作業や活動をすることにどの程度自信があるかを、「非常に自信がある」から「まったく自信がない」までの4段階で回答を求めるものである。20項目は、以下に示した4つの下位尺度から成り、下位尺度ごとに得点が算出された。この尺度は、仕事に関連する能力の構造に関する Prediger (1982, 1996, 1999) の研究に基づいて作成された。

- ①対人能力（人前で話す、説明する、人と交渉する、説得するなどといった能力への自信の程度：6項目）
- ②論理推考能力（考える、判断する、理論的に説明するなどといった論理能力への自信：5項目）
- ③データ処理能力（データや情報の収集、整理、計算など、資料を分析する能力への自信：5項目）
- ④対物能力（物の制作、組立、機会の操縦など、対物的な仕事処理能力への自信：4項目）

(3) ワークスタイル尺度

ワークスタイル尺度は、「生涯にわたる職業生活を自分らしいユニークなものにするために、どのような働き方をしたいか」を問うもので、さまざまな働き方を記述した30項目を提示し、将来の自分らしい働き方としてどの程度当てはまるかを、「非常に当てはまる」から「まったく当てはまらない」までの4段階で回答を求めた。これらの30項目は以下に示した8つの下位尺度から成り、下位尺度ごとに得点が算出された。この尺度の開発および項目は宗方（2002）を参照されたい。

- ①自己実現志向（自分の能力や技術を活かし、仕事を通じて自分らしさを発揮できる働き方を志向：3項目）
- ②社会貢献志向（人の役に立つ仕事、人を援助する仕事、社会のためになる仕事を志向：3項目）
- ③私生活志向（プライベートな生活を大切にできる仕事、家庭生活に支障がでないような働き方を志向：5項目）
- ④安定志向（定年までの雇用が約束される職場、転勤のない仕事、経営が安定している会社などを志向：5項目）
- ⑤やりがい志向（仕事の内容、やりがい、やりたい仕事を重視する働き方を志向：3項目）
- ⑥独自性志向（創造力を必要とする仕事や、ユニークな仕事、何かを発明したり作り出すような仕事を志向：5項目）
- ⑦流動志向（よりよい仕事を見つけ、自分の得意な分野で活躍するために積極的に転職を志向：2項目）
- ⑧出世志向（組織の中で出世し、高い地位につくことや、組織全体を動かすような仕事を志向：4項目）

(4) 職業興味尺度

職業興味尺度は、「将来、自分が希望する職業分野で活躍するために必要な能力や資格

を身につけることに、どの程度の関心があるか」を尋ねるものであり、12の職業分野を下位概念とする60の職業群から構成されている。回答者は、関心の程度を「非常に関心がある」から「まったく関心がない」までの4段階で回答し、得点は12の職業分野ごとに算出される。この尺度の開発プロセスは宗方（2000, 2001, 2002）を参照されたい。

- ① 人間探求（人文・社会学系の研究者、心理の仕事、大学教員などへの関心の程度を測る：4項目）
- ② 福祉・支援（福祉の仕事、非行少年や犯罪者の更正指導、社会復帰援助などへの関心の程度を測る：5項目）
- ③ 教育（中学校や高等学校の教員、小学校の教員、幼児教育、障害児教育などへの関心の程度を測る：4項目）
- ④ 医療・保健（医療関係の技術、医師や歯科医師、薬剤師、保健医療などへの関心の程度を測る：6項目）
- ⑤ 経営実務（保険関係、経営管理、金融関係の仕事への関心の程度を測る：6項目）
- ⑥ 公務・法務（国家公務員、地方公務員、会計や税務関係、法律関係の仕事への関心の程度を測る：4項目）
- ⑦ 事務・営業（一般事務、流通関係、図書館関係、旅行関係、営業や販売の仕事への関心の程度を測る：5項目）
- ⑧ マスコミ（マスコミ、報道、広告、演劇関係の仕事への関心の程度を測る：4項目）
- ⑨ 生活デザイン（服飾、各種デザイン、美容、美術、音楽などに関連した職業への関心の程度を測る：6項目）
- ⑩ IT（電子通信関係、コンピュータ技術、コンピュータソフト関係の仕事への関心の程度を測る：5項目）
- ⑪ 操縦・保安（船・飛行機の操縦、鉄道運転、自動車運転の仕事、保安の職業などへ

の関心の程度を測る：5項目）

- ⑫ 機械技術（自動車整備、機械器具の組立や修理、電気技術などへの関心の程度を測る：6項目）

III 結果

1 職業意識クラスターの抽出

分析対象となった745名を職業意識の類似性という側面からグループ化するために大規模ファイルのクラスター分析を実行した。具体的には、職業レディネスの5下位尺度、職業能力感の4下位尺度、ワークスタイルの8下位尺度、職業興味の12下位尺度からなる計29の下位尺度得点を変数とし、分析対象となった745名をケースとするクラスター分析を実行したところ、6を指定した場合に最も解釈可能な結果が得られたため、ここでは6つのクラスターを抽出した結果を採用する。

図1～図6は、6つのクラスターのそれぞれの特徴を明らかにする目的で作図したものである。図中の線グラフは6図とも同一のものであり、6クラスターにケースを振り分けた場合の各クラスターでの下位尺度得点（29の下位尺度のそれぞれで下位尺度に属する項目得点の和を求め、項目数で除したもの）の平均値を示している。図1はクラスター1の特徴を強調するためにクラスター1の平均値を面で塗りつぶしており、同様に図2以下はクラスター2以下を面で表示したものである。これらの図に従って各クラスターの特徴を以下に記す。

第1クラスターの特徴は、マスコミと生活デザイン領域への興味が高いこと、対人能力への自信が6集団中で最も高いこと、安定志向と社会貢献志向が高いことであり、職業レディネスは中程度となっている。したがってこれを「マスコミ・デザインクラスター」と命名した。

女子学生に対するキャリア開発支援の試み（１）（宗方比佐子）

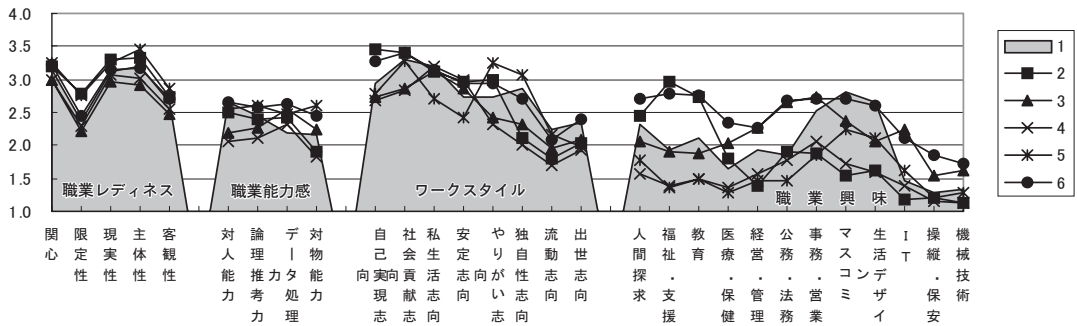


図1 第1クラスターに注目した下位尺度得点の平均

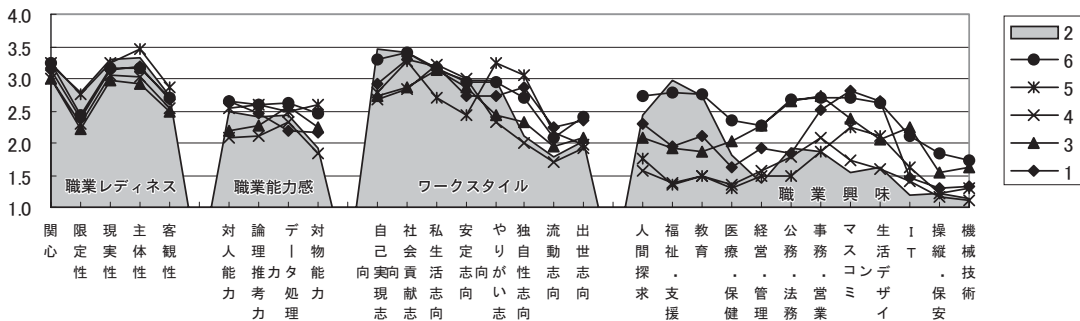


図2 第2クラスターに注目した下位尺度得点の平均

第2クラスターの特徴は、職業レディネスが全般的に高いこと、自己実現志向と社会貢献志向が高いこと、福祉・支援と教育の領域に興味が高く焦点化されていることである。能力感は中程度であったが、対物能力に対す

る自信は低い。職業興味が特定の分野に焦点づけられている程度において、6つのクラスターの中で傑出している。以上の特徴により、このクラスターを「福祉・教育クラスター」と命名した。

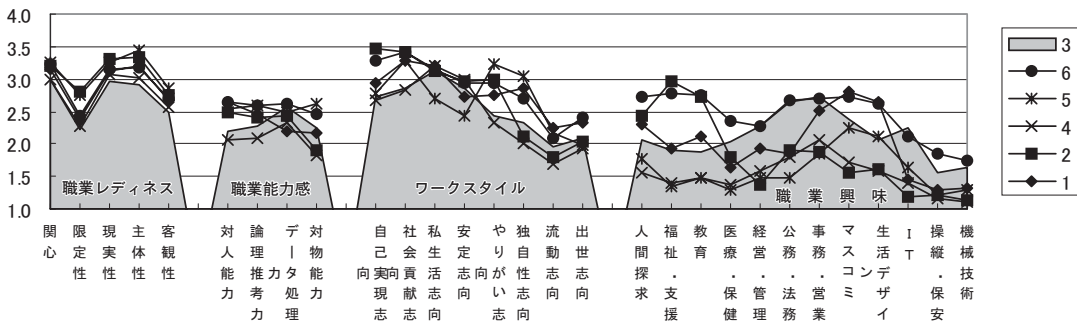


図3 第3クラスターに注目した下位尺度得点の平均

第3クラスターの特徴は、職業レディネスが6クラスター中で最も低い水準にあること、能力感はデータ処理能力がかなり高いこと、私生活志向が強いこと、事務・営業、公務・

法務の分野に興味が高いことである。事務職への志向はあるものの、積極的に主体的な選択とはいえないことから、これを「受身の事務職クラスター」と命名した。

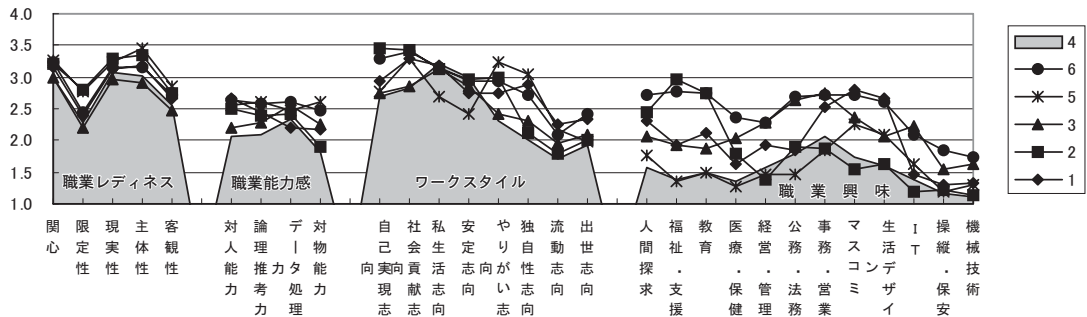


図4 第4クラスターに注目した下位尺度得点の平均

第4クラスターの特徴は、すべての尺度で6クラスター中の最低レベルに近い平均値を示していることである。職業興味をみると事務・営業が若干高い点を示すが全体に興味水準が低い。ワークスタイルと職業レディネス

に関しては、第3クラスターとよく似ているが、能力感と職業興味に明らかな違いがみられ、第4クラスターの方が職業的能力への評価が低く職業への興味も乏しい。したがってこれを「消極的拡散クラスター」と命名した。

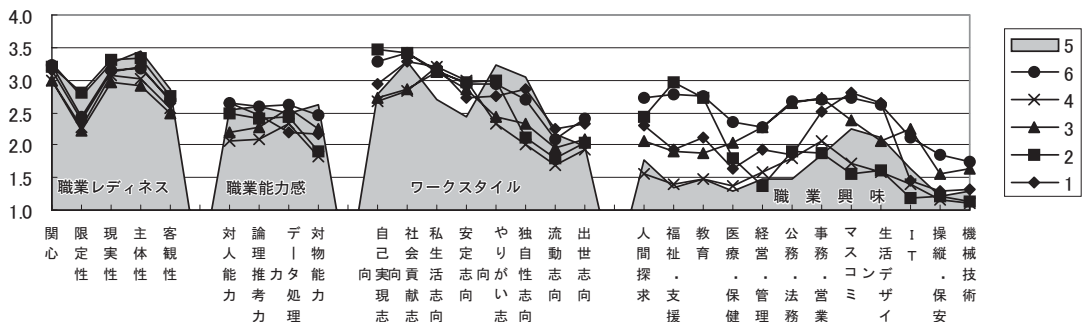


図5 第5クラスターに注目した下位尺度得点の平均

第5クラスターの特徴は、職業レディネスが高いこと、能力感が高いこと、社会貢献志向とやりがい志向および独自性志向が高いこと、興味はマスコミと生活デザインに若干高いほかには全般的に興味レベルが低いことである。職業レディネスの高さから推測すると、このクラスターに属する学生は今回の職業興

味尺度にあげられていない職業を目指している可能性が高い。自分で選んでいるという実感があり、能力にも自信がある集団である。したがってこれを「個性追求クラスター」と命名した。

第6クラスターの特徴は、能力感が高いこと、社会貢献志向と安定志向が高いこと、職

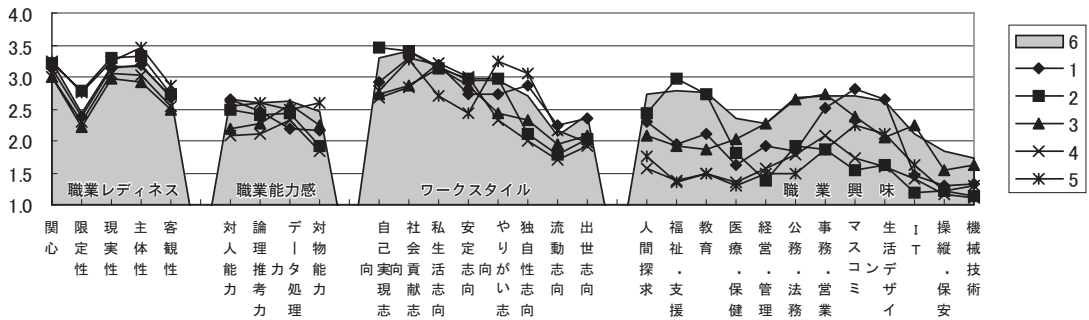


図6 第6クラスターに注目した下位尺度得点の平均

業興味が全般的に高い得点であり特定の分野
焦点づけられていないことである。また、職
業レディネスは中程度のレベルにある。非常
に意欲的ではあるがまだ模索中であることが
推測される。したがってこれを「積極的模索
クラスター」と命名した。

2 クラスター所属人数の学科間比較

図7はクラスターごとの人数を学科別に表
示したものである。学科間で各クラスターに
所属する人数に違いがあるかどうかを確認す
るためにカイ二乗検定をほどこしたところ、
0.1%の危険率で学科間に違いがあることが確
認された ($\chi^2 = 379.346$, $df = 60$, $p < .000$)。しかし今回分析したデータは全数サンプルで
はないため、今回の学科別クラスター分布は
おおよその傾向を把握するにすぎない。そこ
でサンプル数が比較的多い学科についてのみ、
顕著な特徴がみられたものを中心に結果を記
述する。サンプル数が特に少数であった芸術
表現学科と臨床心理学専攻については言及を
ひかえることとする。

第1クラスター（マスコミ・デザインクラ
スター）には全データのうちの106名（14.2%）
が属し、環境デザイン学科（25.8%）と食環
境栄養学科（20.8%）で比較的割合が高かつ
た。その他の学科では1～2割程度の割合で

このクラスターに属する学生がいる。

第2クラスター（福祉・教育クラスター）
には全データのうちの135名（18.1%）が属
し、現代子ども学科（60.9%）と福祉社会学
科（57.6%）で非常に割合が高かった。その
他は社会心理学専攻で2割弱である以外に特
に高い割合を占めていない。学科による差が
非常に大きいクラスターであることがわかる。
このクラスターの特徴は福祉・教育分野への
興味の焦点化と自己実現志向と社会貢献志向
の高さにある。現代子ども学科と福祉社会学
科で6割程度の学生がこのクラスターに属す
ることから、この2つの学科ではかなり同質
な職業意識を有する学生が多いといえる。

第3クラスター（受身的事務職クラスター）
は、全データのうちの146名（19.6%）が属
し、生活環境情報学科（48.3%）、国際情報
学科（32.0%）、食環境栄養学科（27.1%）
で割合が高かった。その他の学科もおおよそ
2割前後がこのクラスターに属している。こ
のクラスターの特徴は、事務・営業と公務・
法務領域への関心は高いものの職業レディ
ネスの全般的な低さにあり、職業選択が必ずし
も主体的で客観的なものとならない可能性が
ある。

第4クラスター（消極的拡散クラスター）
は、全データのうちの147名（19.7%）が属

し、文学部の3学科と国際文化学科で3割前後の比較的高い割合を示した。このクラスターの特徴は、職業レディネスと職業能力感、職業興味 of いずれも非常に低いレベルにあることであり、職業意識としては最も問題ある集団である。特に職業能力感の得点の低さが要注意である。

第5クラスター（個性追求クラスター）は、全データのうちの103名（13.8%）が属し、環境デザイン学科（37.9%）、国際情報学科（24.0%）で比較的高い割合であった。学科間で割合に差がみられるクラスターである。このクラスターの特徴は、能力感の高さと独

自性志向の高さにあり、マスコミと生活デザイン分野への興味が若干高いとはいえ、今回の職業興味尺度にない特殊な職業に興味があるのではないかと推測される。

第6クラスター（積極的模索クラスター）は、全データのうちの108名（14.5%）が属し、福祉社会学科（28.3%）と社会心理学専攻（20.6%）が比較的高い割合を示した。このクラスターの特徴は能力感の高さと職業興味の全般的な高得点にあり、興味が拡散している状態にある。ワークスタイルも全般的に高いことから、いろいろな働き方や仕事のなかで自分の進路が絞れないことが表れている。

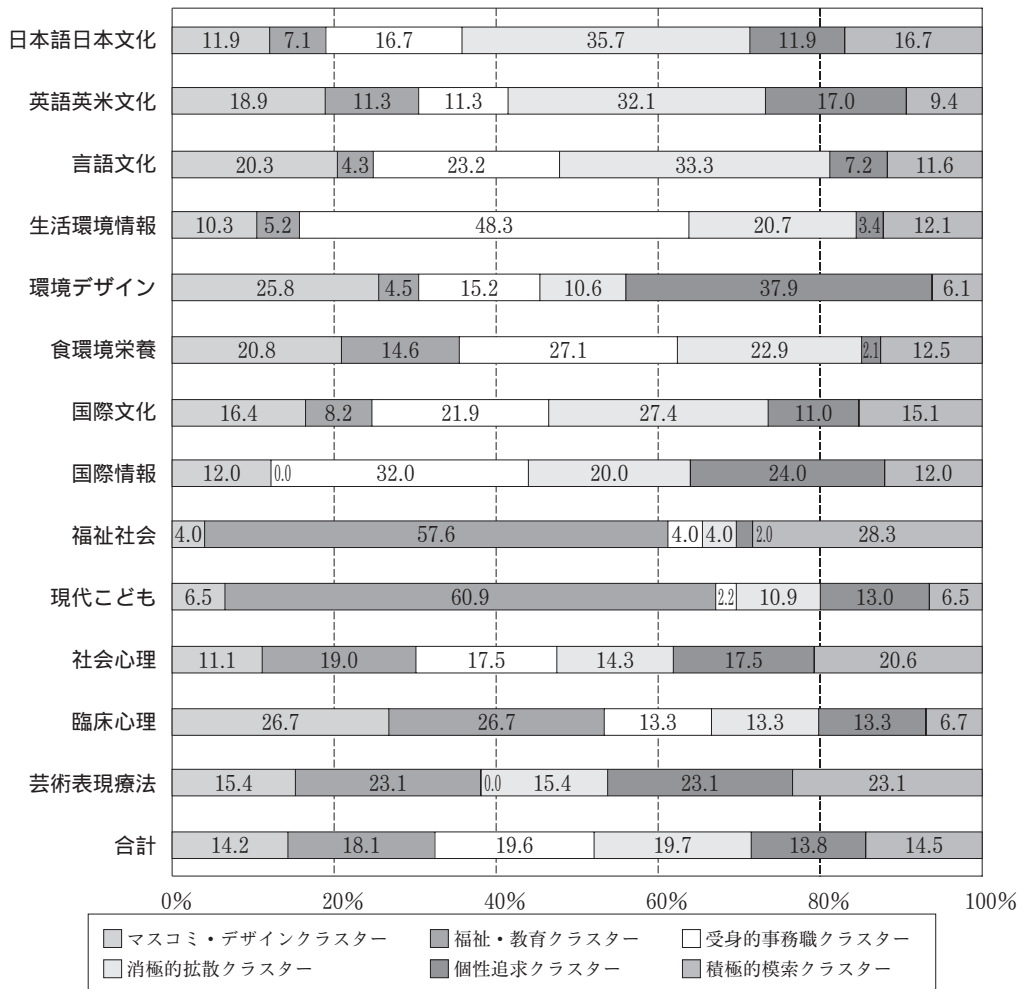


図7 クラスター所属人数の学科間比較

IV 討論

まず、今回のデータ分析によって明らかにされた調査対象者の職業意識の特質を要約し、女子学生に対するキャリアサポートの方略について考察する。第一に、どのクラスターも「私生活志向」、「安定志向」の得点が高かったことから、これらは今回の調査対象者にならなり共通した特徴としてあげられるだろう。女子大生の職業意識は、全般的により職業中心の価値観へシフトしているものの女性就業者の増加に伴いさまざまな価値観をベースとした意識の多様化が起きている（青島・関口, 2000）。しかし、今回の調査対象者の職業意識は私生活を重視する傾向が全般的に強く、多くの学生にとって職業は私生活の充実や安定性の確保にむけての手段となっていると推測される。したがって、キャリアサポートの方略としては、トータルな人生設計の中で仕事を位置づけ、私生活ないしは家庭生活と仕事との調和といった観点からキャリアデザインができるような働きかけが必要である。

調査対象者の職業意識の第二の特徴は、第3クラスターと第4クラスターのように職業レディネス得点のかなり低い学生が、どの学科においても一定の割合で存在することである。職業レディネスは職業選択への準備状態の程度を表しており、この得点が低いことは職業に対する意識が消極的であることを示している。特に第4クラスターは職業興味が全般的に低いことから、このままでは就職活動に積極的に立ち向かえない危険性が高い。したがって、このクラスターの学生の職業意識を高める働きかけは特に重要である。また、職業レディネス得点と職業能力感得点との間には関連がみられ、二者の得点レベルは連動する傾向にあることから、職業能力感を高める働きかけが結果として職業レディネスの向上へとつながる可能性がある。このことから

キャリアサポートの方略として、職業にかかわる能力を育てることの有効性が示唆される。

調査対象者の職業意識の第三の特徴は、第6クラスターに代表される積極的探索群の存在である。職業興味の範囲が広い点で、このクラスターに属する学生たちの職業意識は積極的ではあるが、自分のつきたい職業が絞れない状態にとどまっている。「自分のしたい仕事かわからない」ということが、就職活動への消極的態度と結びつく可能性が高いことから、このクラスターに属する学生には自己分析や職業分析といった働きかけが必要であると考えられる。

最後に、職業意識が比較的明確であると評価できる第2クラスターの学生について述べる。彼女たちは、福祉・教育分野に興味が焦点化しているが能力感あまり高くない。特に対人能力への自信の低さが懸念される。なぜなら、対人能力は福祉や教育領域の仕事には非常に必要とされる能力だからである。対人能力を高める、ないしは対人能力への自信を高めるような働きかけの必要性を指摘したい。職業能力感とは専門用語では自己効力感と呼ばれるが、効力感の低さは職業選択の範囲を狭め、選択した職業の遂行レベルとその継続に否定的な影響を及ぼす可能性が指摘されている（例えば Hackett & Betz, 1981, Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. 1994）。わがくにの研究においても、職業選択への効力感とは職業選択行動への積極性と職業未決定に関連していることが確認されている（浦上, 1994, 1996, 富安, 1997, 安達, 2001, 東・安達2003）。自己効力感に関する多数の研究が明らかにしてきたように、効力感を高める働きかけは仕事に対する意識と行動を意欲的なものにする。特に女性の場合にはこの傾向が顕著であるといわれる。したがって多くの女学生にとって、職業能力感を高める働きか

けがおそらく最も有効なキャリアサポートの方略となるであろう。

牛尾(2003)はクラスター分析を用いて大学生の職業意識タイプを抽出し、①マイライフ型(生活の中心は仕事以外の私生活にある: 男14%, 女23%), ②古典的仕事人間(古風な性役割観, 仕事には実力で評価されたい: 男19% 女12%), ③伝統的会社人間(従来型の雇用制度を強く支持, 出世競争に執着: 男21% 女9%), ④X理論型出世志向(仕事は生活のためにしかたなく, 働くことが嫌い: 男15% 女9%), ⑤ジェンダーフリー型安定志向(平等主義的な役割観, 安定した暮らし: 男13% 女27%), ⑥Y理論型ポジティブ志向(仕事そのものに最も価値を示す, 転職OK: 男18% 女20%)の6タイプに分類した。女性に多い「ジェンダーフリー型安定志向」と「マイライフ型」は、金城生の安定志向・私生活志向と共通する傾向であるが、「Y理論型ポジティブ志向」のような仕事中心の人生を設計する女子学生の割合は牛尾のサンプルと今回のサンプルとではかなりの相違がみられた。

青島・関口(2000)の調査によれば、女子学生にとってあこがれの職業は「スチュワート」「音楽家・画家・作家」「翻訳・通訳」「アナウンサー・キャスター」「記者・編集者」「デザイナー・スタイリスト」が上位にランクされる。これらは、組織にしばられない比較的独立性の高い職業、才能や専門性をいかせるクリエイティブな職業であることに加えて、一種の華やかなイメージをもっているという共通点がある。あこがれの職業の要素として「かっこいい」「女らしさをいかせる」というのがキーワードとなっているようだ。今回の調査対象者にとってもこういった傾向は強いと推測されるが、あこがれの職業は多くの場合安定した職場が得られ難く、特殊な

才能や高い技術が要求される仕事である。あこがれからより現実的で着実な仕事へと意識を育てていく必要があるだろう。

最後に本研究の限界と今後の課題を記す。今回使用した尺度はいずれもオリジナルなものであり、信頼性と妥当性に関しては一定の検討をしているものの一層の改良が必要であると考えている。特に職業興味尺度については、個性追求クラスターの学生の職業興味が十分に把握できていない可能性が示唆されたため、職業群の追加を検討することが課題である。また、今回のデータはサンプルの代表性に限界があると考えられる。今後はより多くのサンプルをカバーした上で、女子学生の職業意識を明確にする必要がある。

引用文献

- 安達智子 2001 進路選択に対する効力感と就業動機、職業未決定の関連について—女子短大生を対象とした検討— 心理学研究, 72, 10-18.
- 青島祐子・関口礼子(2000) 女子学生の進路と就職意識 神田道子・女子教育問題研究会(編) 女子学生の職業意識 勁草書房
- 東清和・安達智子 2003 大学生の職業意識の発達—最近の調査データの分析から— 学文社
- Crites, J.O. 1965 Measurement of vocational maturity in adolescence. Attitudes Scale of the Vocational Development Inventory. *Psychological Monographs*, 79.
- 玄田有史 2001 仕事のなかの曖昧な不安—揺れる若年の現在— 中央公論社
- 玄田有史・曲沼美恵 2004 ニートフリーターでもなく無職でもなく— 幻冬舎
- Hackett, G., & Betz, N. E. 1981 A self-efficacy approach to the career development of woman. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 326-339.
- 神田道子・女子教育問題研究会(編) 2000 女子学生の職業意識 勁草書房
- 厚生労働省 2003 若者の未来のキャリアを育むために ～若年者キャリア支援政策の展開～

- 若年者キャリア支援研究会報告書
小杉礼子 2004 自由の代償—フリーター—現代若者の就業意識と行動 日本労働研究機構
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. 1994 Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance [Monograph]. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- 宗方比佐子 2000 職業興味の構造に関する理論モデルの検討 桜花学園大学研究紀要 2, 77-88.
- 宗方比佐子 2001 職業興味の構造に関する実証的研究(1) 桜花学園大学研究紀要 3, 49-55.
- 宗方比佐子 2002 職業興味の構造に関する実証的研究(2) 桜花学園大学研究紀要 4, 79-91.
- 日本労働研究機構 2000 フリーターの意識と実態：97名へのヒアリング結果より JIL調査研究報告書 No.136.
- 日本労働研究機構 2001 大都市の若者の就業行動と意識 広がるフリーター経験と共感 JIL調査研究報告書 No.146.
- 大久保幸夫 2002 新卒無業 東洋経済新報社
- Prediger, D.J. 1982 Dimensions underlying Holland's hexagon: Missing link between interests and occupations? *Journal of Vocational Behavior*, 21, 259-287.
- Prediger, D.J. 1996 Alternative dimensions for Tracey-Rounds interest sphere. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 59-67.
- Prediger, D.J. 1999 Basic structure of work-relevant abilities. *Journal of Counseling Psychology*, 46, 173-184..
- 三和総合研究所 2000 大学・短期大学の就職指導に関する調査 三和総合研究所
- 下山晴彦 1986 大学生の職業未決定の研究 教育心理学研究, 34, 20-30.
- 富安浩樹 1997 大学生における進路選択自己効力感と進路決定行動との関連 発達心理学研究, 8, 15-25.
- 牛尾奈緒美 2003 変化する大学生の就職意識と企業の採用活動に求められるもの——ジェンダー・マネジメントの視点から 明治大学社会科学研究所紀要 第41巻第2号, 259-284.
- 浦上昌則 1994 女子短期大学生の進路選択に対する自己効力と職業不決断—Taylor & Betz (1983) の追試的検討— 進路指導研究, 15, 40-45.
- 浦上昌則 1996 女子大生の職業選択過程についての研究—進路選択に対する自己効力, 就職活動, 自己観念の関連から— 教育心理学研究, 44, 195-203.
- 若林満・後藤宗理・宗方比佐子 1989 女子学生の職業興味と職業選択 名古屋大学教育学部紀要（教育心理学科）36, 1-30.
- 若林満・鹿内啓子・後藤宗理 1983 職業レディネスと職業選択の構造—保育系, 看護系, 人文系女子短大生における自己概念と職業意識との関連 名古屋大学教育学部紀要（教育心理学科）30, 63-98.